

アンケート調査の内容：開始画面

令和5年度 厚労省 老健事業 介護施設・事業所等における身体拘束廃止・防止の取組推進に向けた調査研究事業

この調査票は、貴施設・事業所において高齢者虐待防止、身体拘束廃止防止、ハラスメント対策を中心的に進めている職員の方、もしくは施設長、事業所管理者がご回答ください。

なお、回答にあたっては、法人単位ではなく、施設・事業所ごとにご回答ください。

◆回答期限

誠に勝手ながら、ご回答の締め切りを、令和5年10月31日（火曜日）23時59分までとさせていただきます。

◆想定回答時間

本調査は、約10～20分程度の回答時間を想定しております。（任意回答の設問含め、最大30問）

◆留意事項

本調査は、複数ルートからご依頼させていただく可能性がありますが、1施設・事業所ごとに、1度のみご回答いただきますようお願いいたします。

◆調査に関する問い合わせ先

株式会社日本総合研究所 事務局担当

Email：200010-shintaikousoku-zero@ml.jri.co.jp

※件名に【アンケート調査に関する問い合わせ】と記載の上、メールにてご連絡をお願いいたします。

本調査は、厚生労働省老人保健健康増進等事業として国庫補助を受けて「介護施設・事業所等における身体拘束廃止・防止の取組推進に向けた調査研究事業」の一環として、株式会社日本総合研究所が実施するものです。ご回答者の個人情報のお取扱いについては、「[個人情報保護方針](#)」をご確認いただき、ご同意の上、ご回答ください。

同意する

同意しない

同意いただいた場合、
アンケートを開始します

アンケート調査の内容：1. 基本情報

1. 基本情報

貴施設・事業所の基本情報をお伺いします。所在地、法人種別、施設・事業所種別、併設施設について、ご回答ください

1-1. 貴施設・事業所の所在地（都道府県）*

回答を入力

1-2. 貴施設・事業所の所在地（市区町村）*

回答を入力

1-3. 法人種別*

- 民間企業（株式会社、有限会社等）
- 社会福祉協議会
- 社会福祉協議会以外の社会福祉法人
- 医療法人
- NPO（特定非営利活動法人）
- 社団法人
- 財団法人
- 協同組合（農協・生協）
- 地方自治体（市町村、広域連合を含む）
- その他: _____

1-4. 施設・事業所種別*

- 訪問介護
- 訪問入浴介護
- 訪問看護
- 訪問リハビリテーション
- 定期巡回・随時対応型訪問介護看護
- 夜間対応型訪問介護
- 通所介護
- 通所リハビリテーション
- 地域密着型通所介護
- 認知症対応型通所介護
- 居宅介護支援
- 居宅療養管理指導
- 福祉用具貸与
- 特定福祉用具販売
- 短期入所生活介護
- 短期入所療養介護
- 小規模多機能型居宅介護
- 看護小規模多機能型居宅介護
- 認知症対応型共同生活介護
- 地域密着型特定施設入居者生活介護
- 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
- 特定施設入居者生活介護
- 介護老人福祉施設
- 介護老人保健施設
- 介護療養型医療施設
- 介護医療院
- 養護老人ホーム（特定施設以外）
- 軽費老人ホーム（特定施設以外）

1-5. 併設施設等*

高齢者虐待防止や身体拘束適正化における取組について、連携している同一法人・グループ法人の併設施設がありましたら、ご回答ください。（複数回答可）

- 訪問介護
- 訪問入浴介護
- 訪問看護
- 訪問リハビリテーション
- 定期巡回・随時対応型訪問介護看護
- 夜間対応型訪問介護
- 通所介護
- 通所リハビリテーション
- 地域密着型通所介護
- 認知症対応型通所介護
- 居宅介護支援
- 居宅療養管理指導
- 福祉用具貸与
- 特定福祉用具販売
- 短期入所生活介護
- 短期入所療養介護
- 小規模多機能型居宅介護
- 看護小規模多機能型居宅介護
- 認知症対応型共同生活介護
- 地域密着型特定施設入居者生活介護
- 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
- 特定施設入居者生活介護
- 介護老人福祉施設
- 介護老人保健施設
- 介護療養型医療施設
- 介護医療院
- 養護老人ホーム（特定施設以外）
- 軽費老人ホーム（特定施設以外）
- 特になし
- その他: _____

アンケート調査の内容：2. 高齢者虐待防止について①

2. 高齢者虐待防止について

貴施設・事業所における高齢者虐待防止に向けた体制整備（※）や取り組みの状況に関して、今年度（令和5年度）の実施・整備状況（予定含む）についてそれぞれご回答ください。

※令和3年度より、全ての施設・事業所種別の運営基準にて規定されており、来年度から義務付けになります（今年度未までは努力義務）。

2-1. 虐待の防止のための対策を検討する委員会（虐待防止検討委員会等）組織の* 設置・開催状況（来年度から義務付け）について、ご回答ください。

※組織の名称に関わらず、虐待の防止対策を検討する役割をになうものであれば、「設置している」に含めてください

- 設置している
- 現時点で設置していないが、今年度中に設置する予定
- 現時点で設置しておらず、今年度中に設置する予定はない
- 未定もしくは不明

2-1-1. 問2-1において、「設置している」を選択いただいた方にお伺いします。

虐待の防止のための対策を検討する委員会（虐待防止検討委員会等）について、* 一体的に開催しているものをご回答ください。（複数回答可）

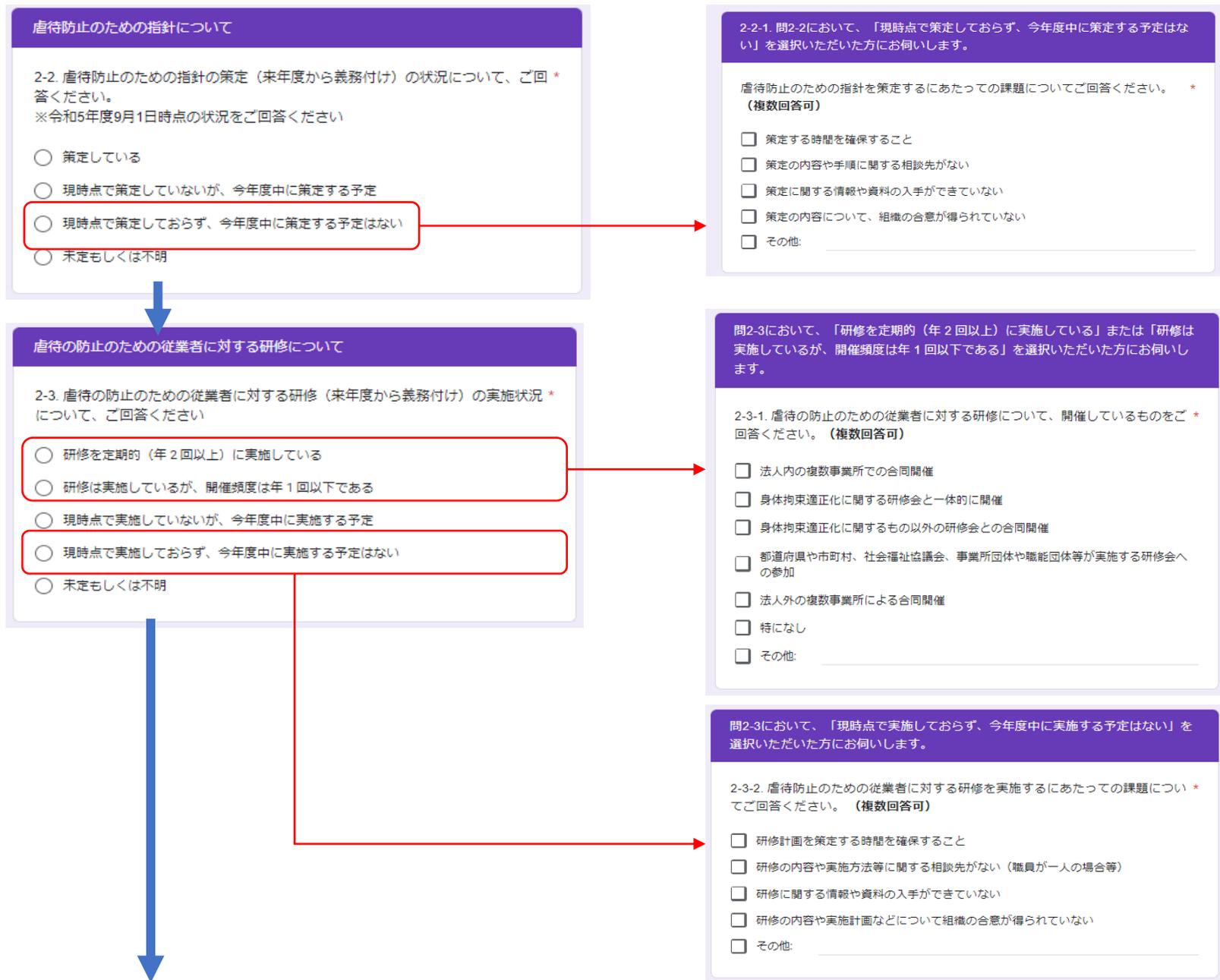
- 身体拘束の適正化のための対策を検討する委員会
- 入所（利用）者の権利擁護に関して包括的に検討する委員会
- 事故防止、安全管理等に関する委員会
- 感染症等の対策のための委員会
- 法人内の複数事業所の虐待防止検討委員会（合同で実施している場合）
- 法人外を含む他施設・事業者の虐待防止検討委員会（連携して実施している場合）
- 運営推進会議（地域密着型サービス）
- なし（単独で設置・運営）
- その他: _____

2-1-2. 問2-1において、「現時点で設置しておらず、今年度中に設置する予定はない」を選択いただいた方にお伺いします。（複数回答可）

虐待防止のための対策を検討する委員会を設置するにあたっての課題についてご* 回答ください。

- 委員会の設置を検討する時間を確保できない
- 委員会の委員構成等に関する相談先がない（職員が一人の場合等）
- 委員会の設置に関する情報や資料の入手ができていない
- 委員会の設置に関する内容の合意が組織として得られていない
- その他: _____

アンケート調査の内容：2. 高齢者虐待防止について②



アンケート調査の内容：2. 高齢者虐待防止について③

虐待の防止に関する措置を適切に実施するための担当者について

2-4. 虐待の防止に関する措置を適切に実施するための担当者（来年度から義務付^{*}け）の配置状況について、ご回答ください

- 虐待防止検討委員会の責任者と同一の職員を担当者として定めている
- 上記以外の職員を担当者として定めている
- 現時点で担当者は定めていないが、今年度中に定める予定
- 現時点で担当者は定めておらず、今年度中に定める予定はない
- 未定もしくは不明

問2-4において、「現時点で担当者は定めておらず、今年度中に定める予定はない」を選択いただいた方にお伺いします。

2-4-1. 虐待の防止に関する措置を適切に実施するための担当者を配置するにあた^{*}っての課題についてご回答ください。（複数回答可）

- 担当者の配置を検討する時間がない
- 担当者の配置について相談先がない
- 担当者の配置に関する情報や資料の入手ができていない
- 担当者を担う職員について組織として合意が得られていない
- その他: _____



アンケート調査の内容：3. 身体拘束適正化について

3. 身体拘束適正化について

貴施設・事業所における身体拘束の適正化に向けた体制整備（※）や取り組みの状況に関して、今年度（令和5年度）の実施（整備）状況もしくは実施計画についてそれぞれご回答ください

※以下の施設・事業所種別は、運営基準にて規定されており、義務付けとなっております（義務付けになっていない施設・事業所におかれましてはお答えください）。
短期入所生活介護、短期入所療養介護、小規模多機能居宅介護、看護小規模多機能居宅介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設、地域密着型介護老人福祉施設、特定施設入居者生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、介護医療院

3-1. 身体拘束の適正化のための対策を検討する委員会（身体拘束適正化委員会）* 組織の設置・運営状況について、ご回答ください
※新型コロナウイルス感染症の影響で延期・中止したのものについては、「開催」に含めて回答してください

- 設置しており、定期的（3ヶ月に1回以上のペース）に開催している
- 設置しているが、定期的（3ヶ月に1回以上のペース）には開催していない
- 現時点で設置していないが、今年度中に設置する予定
- 現時点で設置しておらず、今年度中に設置する予定はない
- 未定もしくは不明

身体拘束適正化のための指針について

3-2. 身体拘束適正化のための指針の策定状況について、ご回答ください*
※令和5年度9月1日時点の状況をご回答ください

- 策定している
- 現時点で策定していないが、今年度中に策定する予定
- 現時点で策定しておらず、今年度中に策定する予定はない
- 未定もしくは不明

身体拘束適正化のための従業者に対する研修について

3-3. 身体拘束適正化のための従業者に対する研修（職場内研修）の実施状況について、ご回答ください。

- 虐待の防止に関する研修と一体的に実施している
- 身体拘束適正化のための従業者に対する研修を個別に実施している
- 現時点で実施していないが今年度中に実施する予定
- 現時点で実施しておらず今年度中に実施する予定はない
- 未定もしくは不明

身体拘束適正化に関する措置を適切に実施するための担当者について

3-4. 身体拘束適正化に関する措置を適切に実施するための担当者の設置状況について、ご回答ください。

- 虐待防止検討委員会の責任者と同一の職員を担当者として定めている
- 上記以外の職員を担当者として定めている
- 現時点で担当者は定めていないが、今年度中に定める予定
- 現時点で担当者は定めておらず、今年度中に定める予定はない
- 不明

身体拘束廃止・防止に向けた取り組み事例について

3-5. 身体拘束廃止・防止に向けた取り組みにおいて、身体拘束をしないための工夫における事例の有無について、ご回答ください。（複数回答可）

- 代替的な方法の検討（身体拘束せざるを得ない場合においても、代替する方法（ケアの改善や環境整備等）について検討し、身体拘束を回避した事例）
- 身体拘束を誘発する原因の除去（身体拘束を誘発する状況（徘徊、点滴抜去、自傷行為等）が発生する理由や原因を徹底的に探り、それを除去する工夫を行った事例）
- 本人・家族に対する支援（安全と尊厳の狭間で揺れ動く本人・家族の声に対して、身体拘束をしないケアの実現に向けた本人・家族への支援を行った事例）
- 外部有識者との連携（外部有識者の助言を受けながら身体拘束をしないケアに取り組み、施設・事業所全体で身体拘束防止・廃止が達成できた事例）
- その他: _____

3-6. 身体拘束廃止・防止に向けた取り組みにおいて、緊急やむを得ない場合の手続きにおける事例の有無について、ご回答ください。（複数回答可）

「緊急やむを得ない」身体拘束とは、①利用者本人又は他の利用者等の生命又は身体が危険にさらされている可能性が著しく高いことを理由とする「切迫性」、②身体拘束その他行動制限を行う以外に代替する介護方法がないことを理由とする「非代替性」、③身体拘束その他の行動制限が一時的なものであることを理由とする「一時性」の極めて例外的に認められている身体拘束。

- 本人・家族・関係者での手続き（在宅において、緊急やむを得ない場合の手続きを本人・家族・関係者で極めて慎重に行い、最終的には身体拘束が解除できた事例）
- 本人・家族・関係者での手続き（施設において、緊急やむを得ない場合の手続きを施設全体で慎重に行い、最終的に身体拘束を解除できた事例）
- 本人・家族に対する詳細な説明（本人および家族に対して、身体拘束の内容、目的、理由、時間帯、期間等をできる限り詳細に説明し、十分な理解を得よう努めた事例）
- 身体拘束解除の意思決定（在宅において、「緊急やむを得ない場合」に該当するかを複数事業所間で連携しながら常に観察、再検討し、要件に該当しなくなった場合に身体拘束をただちに解除できた事例）
- 身体拘束解除の意思決定（施設において、「緊急やむを得ない場合」に該当するかを多職種で常に観察、再検討し、要件に該当しなくなった場合に身体拘束をただちに解除できた事例）
- その他: _____

アンケート調査の内容：4. ハラスメント対策について①

4. ハラスメント対策について

貴施設・事業所におけるハラスメント対策についての体制整備（※）や取組の状況に関して、今年度（令和5年度）の実施・整備状況（予定含む）についてそれぞれご回答ください。

※全ての施設・事業所種別の運営基準等にて、事業主が職場におけるセクシュアルハラスメント（※1）やパワーハラスメント（※2）、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（※3）（以下「職場におけるハラスメント」という。）の防止のための雇用管理上の措置を講じることが、義務付けられています。

※1 職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害される行為

※2 職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たす行為

※3 職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害される行為

4-1. 事業主が講ずべき措置の具体的な内容「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（※）」について、取組状況をご回答ください。

※職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、従業員に周知・啓発すること。

- 従業員に対して継続的かつ定期的（年に1回以上、会議や研修等を通じて）に周知・啓発している
- 採用時等に従業員に対して周知・啓発している
- 特に周知・啓発する時期やタイミングは決めていないが、周知したことがある
- 現時点で周知・啓発していないが、今後対応予定
- 現時点で周知・啓発しておらず、今後もその予定はない
- 未定もしくは不明

4-2. 事業主が講ずべき措置の具体的な内容「相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備（※）」について、取組状況をご回答ください。

（※）相談に対応する担当者をあらかじめ定めること等により、相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること

- 施設・事業所内に設置している
- 施設・事業所外に設置している（施設・事業所とは独立した外部の組織に委託している等）
- 現時点で体制を整備していないが、今年度中に策定する予定
- 現時点で体制を整備しておらず、今後もその予定はない
- 未定もしくは不明

問4-2において、「施設・事業所内に設置している」または「施設・事業所外に設置している（施設・事業所とは独立した外部の組織に委託している等）」を選択いただいた方にお伺いします。

4-2-1. 過去3年間の相談窓口への相談の有無についてご回答ください。

- ハラスメントについての相談があった
- 相談の実績はない
- 相談の有無を把握していない

問4-2-1において、「ハラスメントについての相談があった」を選択いただいた方にお伺いします。

4-2-2. ハラスメントの相談内容について、該当するものすべて選択してください。

- パワーハラスメント
- セクシャルハラスメント
- 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント
- カスタマーハラスメント
- その他: _____

4-2-3. 相談として過去3年間で取り扱った件数の推移についてご回答ください。

- 過去3年間の相談件数が増加している
- 過去3年間の件数は変わらない
- 過去3年間の相談件数は減少している
- 相談件数を把握していない

アンケート調査の内容：

4. ハラスメント対策について②

事業主が講じることが望ましい取組（※）（努力義務）についての取組状況

※顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント（*1））の防止のために、事業主が雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例は以下のとおりです。

- ①相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ②被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- ③被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

*1：利用者や家族等からの、身体的暴力、精神的暴力及びセクシュアルハラスメントといった行為」のこととします（認知症等の病気または障害の症状として現われた言動（BPSD等）は除きます）。

4-3. 事業主が講じることが望ましい取組（努力義務）について、取組状況をご回答ください。

- 従業員に対して継続的かつ定期的（年に1回以上、会議や研修等を通じて）に周知・啓発している
- 採用時等に従業員に対して周知・啓発している
- 特に周知・啓発する時期やタイミングは決めていないが、周知したことがある
- 現時点で周知・啓発していないが、今後対応予定
- 現時点で周知・啓発しておらず、今後もその予定はない
- 未定もしくは不明

アンケート調査の内容：

5. 身体拘束廃止・防止に関するインタビュー調査における対応可否

5. 身体拘束廃止・防止に関するインタビュー調査における対応可否

本調査では、身体拘束廃止・防止における好事例の収集を目的としており、ご回答いただいた内容に対する深堀のインタビュー調査を実施したいと考えております。電話やオンライン会議形式によるインタビューを受けても構わない方は、以下にご連絡先及びご依頼させていただくご担当者様名をご記入ください。

ご連絡先

回答を入力

ご担当者様のお名前

回答を入力